



Evaluation Summary



International
Labour
Office

Evaluation Unit

Projet de modernisation, de renforcement et de dynamisation de l'administration et de l'inspection du travail de sept pays d'Afrique francophone (BIT/ADMITRA)

Données essentielles

Pays : Bénin, République centre Africaine, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Togo

Evaluation Finale: Décembre 2010

Type d'évaluation: *indépendante*

Domaine technique: Administration du travail

Gestion de l'évaluation: Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique

Equipe d'évaluation : DE Yéro

Date début du projet : 1er juillet 2007

Fin du projet: 30 décembre 2010

Code du Projet : RAF/06 /11M/FRA

Bailleur: République Française (686 228 US\$)

Mots clés: Administration du travail, Inspection du travail

Contexte

Présentation du projet :

Le projet ADMITRA financé par la France a été conçu pour « fournir l'appui technique nécessaire à la modernisation des administrations du travail » de sept pays, Bénin, République Centrafricaine, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Togo « par la réorganisation de leurs structures et services, par la réforme des méthodes de travail et par la formation du personnel et des cadres ». Il est structuré autour de quatre objectifs :

l'amélioration de la gestion et de la coordination de l'administration du travail, la formation et le recyclage des agents, le renforcement de systèmes intégrés d'inspection du travail, moderniser la formation de l'inspection du travail et la doter de nouveaux outils ainsi que de nouvelles méthodes de travail.

Situation actuelle du projet

Le projet est dirigé par le bureau sous régional de Dakar et sa gestion est assurée par LABADMIN à GENEVE. Après deux prolongations, le projet qui a commencé en juillet 2007 est clôturé en Décembre 2010.

Méthodologie de l'évaluation :

Selon les procédures du BIT, une évaluation finale, indépendante doit se faire à cette étape. Celle-ci s'est déroulée du 22 décembre 2010 au 14 janvier 2011 et fait l'objet de ce présent rapport.

Les destinataires internes de l'évaluation sont le personnel du projet, du Siège (Programme LAB/ADMIN), du Bureau régional, de l'Equipe d'Appui technique au Travail décent de l'OIT pour l'Afrique occidentale à Dakar (Spécialistes, CTP et CNP), et l'Equipe d'Appui technique au Travail décent de l'OIT pour l'Afrique centrale à Yaoundé. Les destinataires externes correspondent au Comité de pilotage du projet, aux Groupes de Travail tripartites (GTT) des pays où l'évaluation sera effectuée et au le bailleur

La méthodologie de travail participative, itérative et objective est basée sur :

- Le tableau analytique des questions d'évaluation

Le Tableau analytique des questions d'évaluation est un tableau qui comprend l'ensemble des enjeux de l'évaluation et le type d'information à recueillir.

- La collecte et l'analyse des données

La collecte et l'analyse des données ont été effectuées en trois étapes à savoir la **Phase préparatoire, la revue des dossiers du projet et une mission sur le terrain (Sénégal et Mauritanie)**.

La mission d'évaluation a été limitée du fait que le travail a été engagé à la fin de l'année. L'indisponibilité de certaines administrations a probablement influé sur la qualité de l'évaluation. Cependant, la documentation fournie et précise de ADMITRA peut avoir comblé ces insuffisances.

Principaux faits & Conclusions

Selon l'analyse de leur adéquation, les objectifs ont été clairement formulés et abordent les problèmes identifiés de manière réaliste, ce qui permet de conclure que le projet est pertinent. En plus des audits organisationnels, fonctionnels et institutionnels des ministères en charge du travail, les personnes contactées considèrent que les ressources techniques et financières ont été utilisées à bon escient.

Il est aussi fait cas d'une amélioration de l'image de l'inspection dans certains pays, d'une meilleure qualité des prestations de certaines inspections grâce à l'expertise acquise et aux nouveaux outils mis à disposition ; des pays ont donné des moyens et de meilleures conditions de travail à leurs administrations de travail; un contenu a été donné par les pays couverts par le projet à la politique nationale du travail; dans certains pays la protection sociale est entrain de s'étendre au secteur informel; dans tous les pays, ADMITRA a réussi à favoriser les concertations entre les partenaires sociaux et

l'Etat et à améliorer le climat social et à renforcer le dialogue social.

Les acquis en matière de formation et de recyclage des agents, de renforcement de systèmes intégrés d'inspection du travail, et de modernisation de la formation de l'inspection du travail sont réels, inégaux d'un pays à un autre et très instables encore.

En somme, la mission d'évaluation estime que la performance du projet ADMITRA est globalement positive. Dans certains pays, les gouvernements ont compris qu'il faut améliorer les moyens et les conditions de travail des inspections de travail pour que les progrès soient plus significatifs et durables. Pour assurer la durabilité l'évaluation a conclu que la poursuite du projet est nécessaire.

Recommandations & Leçons apprises

La mission d'évaluation fait les recommandations principales suivantes :i) reconduire le projet pour une nouvelle phase en poursuivant la coopération avec LABADMIN et GIP, ii) améliorer les conditions de travail en menant des plaidoyers auprès des gouvernants et en utilisant les politiques nationales du travail comme un outil de négociation.

Pour ce faire, la mission recommande spécifiquement :

A LAB/ADMIN et au BAILLEUR

1. Reconduire le projet pour une nouvelle phase dans les pays où il y a une forte adhésion au projet et des résultats relativement satisfaisants, tout en poursuivant la coopération de ADMITRA avec LABADMIN et le GIP inter, leurs contributions ayant été décisives dans la première phase.

AU DIRECTEUR du BUREAU de L'ETD/BP-DAKAR

2. Prévoir des activités de plaidoyer pour que les gouvernements engagent des projets sectoriels « Administration du travail ».

A L'EQUIPE DU PROJET, si la prolongation du projet est retenue

3. Initier des activités pour les partenaires sociaux qui ont un rôle actif important à jouer pour la mise en œuvre des conventions internationales du travail et l'application des codes du travail. Une bonne administration du travail ne pouvant que leur être profitable, les partenaires sociaux doivent s'impliquer davantage dans la mise en œuvre du projet et faire prévaloir leurs attentes.
4. Les GTT actuels n'étant pas représentatifs de l'ensemble du système de l'administration du travail, faire participer, dans la conception et la mise en œuvre prochaine des activités de cet objectif, les cadres des autres structures concernées et qui sont hors du ministère du travail.
5. Renforcer les compétences des inspections du travail dans de nouvelles thématiques comme le genre, l'environnement, l'informel, la lutte contre la pauvreté et les nouveaux secteurs dynamiques dans les pays (ex. recherche minière et pétrolière et TIC en Mauritanie).
6. Renforcer les capacités des agents des services statistiques du travail à la collecte, à l'exploitation, au traitement des données statistiques afin qu'elles soient utilisables

AUX GOUVERNEMENTS

7. Améliorer les moyens et conditions de travail des agents de l'administration et de l'inspection du travail :
8. Introduire les guides méthodologiques et la boîte à outils dans les formations de base des nouveaux inspecteurs et contrôleurs de travail.
9. Utiliser les politiques nationales du travail comme un outil de négociation avec les ministres en charge du budget pour obtenir les crédits nécessaires à la modernisation de l'administration du travail

En conclusion, la mission a retenue les leçons suivantes :

1. Dans la mise en œuvre du projet, la définition des priorités au plan national a été instructive car elle a permis d'identifier les préoccupations spécifiques à chaque pays et de les faire pendre en charge par le projet.
2. Le plaidoyer auprès des autorités peut contribuer à impulser une dynamique d'amélioration des moyens et conditions de travail des Inspections du Travail ;
3. Le bon pilotage du projet doit beaucoup à la mise en place des GTT et à l'approche participative;
4. Le recours à l'expertise locale pour concevoir et élaborer, de manière participative, le guide méthodologique destiné à l'Administration du Travail a permis de prendre en compte le contexte, la législation et les pratiques propres à chaque pays.